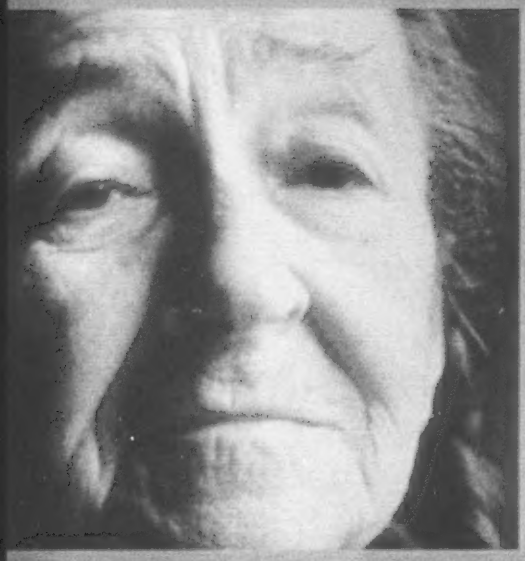
COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION

RESPECT
PROTECTION
PROMOTION
ÉGALITÉ



RAPPORT ANNUEL 2008

Canada

BUREAU NATIONAL

Commission canadienne des droits de la personne
344, rue Slater, 8e étage
Ottawa (Ontario) K1A 1E1
Téléphone : 613-995-1151
Numéro sans frais : 1-888-214-1090
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : 613-996-9661
Courriel : info.com@chrc-ccdp.ca
Site Web : www.ccdp-chrc.ca

INITIATIVE NATIONALE AUTOCHTONE

750 - 175, rue Hargrave
Winnipeg (Manitoba) R3C 3R8
Téléphone : 204-983-2189
Numéro sans frais : 1-866-772-4880
ATS : 1-866-772-4840
Télécopieur : 204-983-6132

BUREAUX RÉGIONAUX

ATLANTIQUE

504 - 5475, chemin Spring Garden
Halifax (Nouvelle-Écosse) B3J 3T2
Téléphone : 902-426-8380
Numéro sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : 902-426-2685

QUÉBEC ET NUNAVUT

425, boul. de Maisonneuve Ouest
Montréal (Québec) H3A 3G5
Téléphone : 514-283-5218
Numéro sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : 514-283-5084

ONTARIO

902 - 110, rue Yonge
Toronto (Ontario) M5C 1T4
Téléphone : 416-973-5527
Numéro sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : 416-973-6184

ALBERTA, PRAIRIES ET TERRITOIRES DU NORD-OUEST

Canada Place
1645 - 9700, avenue Jasper
Edmonton (Alberta) T5J 4C3
Téléphone : 780-495-4040
Numéro sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : 780-495-4044

COLOMBIE-BRITANNIQUE ET YUKON

301 - 1095, rue Pender Ouest
Vancouver (Colombie-Britannique) V6E 2M6
Téléphone : 604-666-2251
Numéro sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : 604-666-2386

© Ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux 2009
N° de catalogue HR1-2008F-PDF
ISBN 978-1-100-91028-4

Ce rapport est également publié en médias substituts et dans le site Web de la Commission à l'adresse www.ccdp-chrc.ca

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION

Présidente

Chief Commissioner

Mars 2009

L'honorable Noël A. Kinsella
Président du Sénat
Le Sénat
Ottawa (Ontario) K1A 0A4

Monsieur le Président,

Conformément à l'article 61 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et à l'article 32 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, j'ai le plaisir de vous transmettre le *Rapport annuel 2008* de la Commission canadienne des droits de la personne, aux fins de son dépôt au Sénat.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma très haute considération.

Jennifer Lynch, c.r.

Jennifer Lynch, c.r.

p.j.
c.c. M. Paul Bélisle
Greffier du Sénat et greffier des Parlements

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION

Présidente

Chief Commissioner

Mars 2009

L'honorable Peter Milliken, député
Président de la Chambre des communes
Chambre des communes
Ottawa (Ontario) K1A 0A6

Monsieur le Président,

Conformément à l'article 61 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et à l'article 32 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, j'ai le plaisir de vous transmettre le *Rapport annuel 2008* de la Commission canadienne des droits de la personne, aux fins de son dépôt à la Chambre des communes.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma très haute considération.

Jennifer Lynch, c.r.

Jennifer Lynch, c.r.

p.j.
c.c. M^me^ Audrey O'Brien
Greffière de la Chambre des communes

TABLE DES MATIÈRES

Message de la présidente 1

Mandat de la Commission 3

Éclairer et influencer le débat public 4

Abrogation de l'article 67 : pleine égalité des membres des Premières nations devant la *Loi* 4

Liberté d'expression et propagande haineuse sur Internet 6

Sécurité nationale et protection des droits de la personne 7

Mobilisation de la population 8

Faire évoluer le système de protection des droits de la personne 9

Renforcement du rôle des institutions nationales des droits de l'homme 9

Examen périodique universel 10

Fiche de rendement en matière de droits de la personne 10

Favoriser une stratégie de collaboration et d'interdépendance 11

Promotion de l'équité en matière d'emploi 11

Collaboration facilitée 12

Habilitation des employeurs 13

Règlement des différends 14

Recours aux tribunaux 15

Au sujet du présent rapport 16

MESSAGE
DE LA PRÉSIDENTE

Il y a soixante ans, la Déclaration universelle des droits de l'homme a amené les citoyens du monde à reconnaître des valeurs qui transcendent les cultures et les traditions. En adoptant les principes énoncés dans la Déclaration universelle et en reconnaissant les droits civiques, politiques, sociaux et économiques qu'ils ont pour but de protéger, le Canada tente de créer une société reconnue pour son équité, sa compassion et son respect à l'égard de tous.

La célébration de cet anniversaire important avec d'autres membres de la communauté canadienne des droits de la personne nous a rappelé que les droits de la personne sont l'affaire de tout le monde. Forts du legs laissé par la Déclaration, nous avons pu nous assurer, par notre persévérance et nos innovations collectives, que les droits de la personne continuent de progresser suivant l'évolution de notre société.

La Commission peaufine sans relâche son approche en matière de promotion et de protection des droits de chaque Canadienne et Canadien. En nous inspirant de nos réalisations passées, nous continuons d'être un chef de file dynamique en matière de droits de la personne grâce à notre capacité de prévoir les enjeux qui émergeront et de trouver des solutions novatrices et réalistes.

Grâce à l'abrogation de l'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, plus de 700 000 membres des Premières nations ont obtenu toute la protection conférée par cette loi. Après avoir plaidé activement pour l'abrogation de la *Loi* pendant 30 ans, la Commission joue un rôle proactif en publiant des travaux de recherche, en menant des consultations et en transmettant de l'information aux organisations des Premières nations, maintenant que tous les intervenants se préparent à l'entrée en vigueur de cette grande mesure inclusive.

Les journalistes, les législateurs et le public canadien ont pris part à un débat animé sur l'établissement d'un juste équilibre entre la liberté d'expression et la protection des Canadiens contre la propagande haineuse. Comme elle était en faveur d'un tel débat, la Commission a amorcé un examen exhaustif de l'article 13 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* afin de déterminer si le modèle actuel constituait la meilleure solution en cas de propagande haineuse par voie électronique au Canada.

Par ailleurs, la Commission a poursuivi sa collaboration avec les employeurs afin de mettre au point des initiatives et des outils novateurs en matière de prévention de la discrimination qui seront susceptibles d'instaurer ou de soutenir une culture des droits de la personne dans les milieux de travail. Avant d'enclencher comme tel le processus de vérification de la conformité, elle a accru son soutien aux employeurs, ce qui les a incités à assumer leurs responsabilités en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* avant de faire l'objet de la vérification.

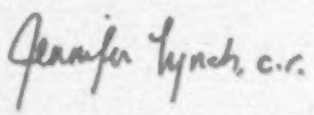
En ce qui concerne le volet de son mandat relatif au traitement des plaintes pour atteinte aux droits de la personne, la Commission a continué d'inciter les parties concernées à trouver des solutions au moyen de processus de règlement anticipé des différends. Ces processus permettent notamment de diminuer la détresse psychologique, d'aider les parties à garder le moral, d'accroître la productivité et d'épargner du temps et de l'argent.

Sur la scène internationale, la Commission assume habilement la présidence du Comité international de coordination des institutions nationales pour la promotion et la protection des droits de l'homme. Elle a amené cet organisme à restructurer son régime de gouvernance et a soutenu des discussions dynamiques sur des questions d'une grande importance internationale.

La Commission a appris la triste nouvelle du décès de son premier président, M. Gordon Fairweather. M. Fairweather était un pionnier et un visionnaire en matière de droits de la personne, et sa volonté inébranlable de redéfinir les droits de la personne au Canada demeure une source d'inspiration pour les travaux de la Commission.

À la Commission même, nous continuons de favoriser une culture interne axée sur le respect, la dignité et la compréhension. J'ai le privilège de diriger des personnes attachées aux valeurs que sont l'équité, la compassion et le respect. Leur intégrité, leur savoir-faire et leur professionnalisme sont à la base de tout ce que la Commission accomplit.

Nous sommes convaincus que nous pouvons faire avancer la cause et nous sommes fiers d'ouvrir la voie en matière de promotion et d'exercice des droits de la personne.



Jennifer Lynch, c.r.
Présidente
Commission canadienne des droits de la personne

MANDAT
DE LA COMMISSION

La loi qui a donné naissance à la Commission canadienne des droits de la personne laisse entrevoir un Canada soucieux du « droit de tous les individus, dans la mesure compatible avec leurs devoirs et obligations au sein de la société, à l'égalité des chances d'épanouissement », sans discrimination.

La Commission est chargée d'appliquer la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP) et de veiller au respect de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEE). La LCDP interdit la discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience ou l'état de personne graciée. La LEE vise l'égalité en milieu de travail pour les quatre groupes désignés, soit les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles.

Les deux lois appliquent les principes d'égalité des chances et de non-discrimination aux ministères et organismes fédéraux, aux sociétés d'État et aux organisations privées sous réglementation fédérale. Les provinces et les territoires ont adopté des lois semblables à la LCDP pour lutter contre la discrimination.

Après des années de débat, le Parlement a abrogé, en juin 2008, l'article de la LCDP en vertu duquel les Premières nations ne pouvaient bénéficier pleinement de la protection prévue par cette loi. L'abrogation de cet article marque un tournant dans l'évolution de la législation sur les droits de la personne au Canada.

Responsabilités

En vertu de la LCDP, la Commission a le mandat de favoriser l'égalité des chances et de protéger les personnes contre la discrimination dans l'emploi et dans la prestation des services. Un élément clé de ce mandat consiste à entreprendre des activités de promotion et de prévention qui permettent au public de mieux comprendre le rôle et les activités de la Commission de même que son principe fondamental : l'égalité des chances. La Commission doit aussi recevoir et traiter les plaintes, faire enquête sur celles qui relèvent de sa compétence, et décider de leur dénouement, c'est-à-dire le rejet, la conciliation ou l'instruction devant le Tribunal canadien des droits de la personne. Tout au long du processus de traitement des plaintes, la Commission encourage les parties à régler leur différend par le dialogue et par la médiation.

En vertu de la LEE, la Commission vérifie la conformité des employeurs sous réglementation fédérale pour s'assurer qu'ils offrent des chances égales en matière d'emploi. Elle contribue ainsi à éliminer les obstacles à l'emploi en milieu de travail.

Commissaires

Présidente : Jennifer Lynch, c.r.

Vice-président : David Langtry

Commissaires à temps partiel : Robin A.M. Baird, Sandi Bell, Yvonne M. Boyer et Roch A. Fournier

De gauche à droite : *Robin A.M. Baird, Sandi Bell, Yvonne M. Boyer, Roch A. Fournier et David Langtry.*

ÉCLAIRER ET INFLUENCER LE DÉBAT PUBLIC

« Nos progrès se mesurent à notre capacité de jouer d'une influence efficace dans une société qui évolue rapidement. »

Jennifer Lynch, présidente, le 17 juin 2008, à la Conférence annuelle 2008 de l'Association canadienne des commissions et conseil des droits de la personne.

L'évolution constante et complexe de la société canadienne influence directement la situation des droits de la personne. Les travaux des juristes, des enquêteurs, des vérificateurs, des conseillers et des chercheurs de la Commission aident à cerner les tendances dans le domaine des droits de la personne. Les activités de recherche et d'élaboration de politiques favorisent pour leur part une discussion éclairée et aident les organisations soucieuses de trouver des moyens concrets d'intégrer les droits de la personne dans leurs pratiques quotidiennes.

Dans la présente section, nous aborderons quelques-uns des enjeux actuels ou émergents qui touchent les droits de la personne et qui façonnent la société canadienne.

Abrogation de l'article 67 : pleine égalité des membres des Premières nations devant la *Loi*

L'année 2008 représente un moment décisif dans l'histoire des droits de la personne au Canada. L'abrogation, en juin 2008, de l'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* a permis de lever l'exemption dont étaient l'objet, depuis 30 ans, les plaintes liées à la *Loi sur les Indiens*, et d'étendre la protection des droits de la personne à plus de 700 000 membres des Premières nations.

Jusqu'alors, l'article 67 empêchait la Commission de se pencher sur les questions de statut liées à la *Loi sur les Indiens*, sur les décisions en matière de logement et d'éducation rendues par les conseils de bande, et sur les règlements et les décisions du gouvernement fédéral en application de cette loi.

En raison de la période de transition de trois ans prévue dans la disposition abrogative, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* ne s'applique pas encore entièrement aux gouvernements des Premières nations, mais le

Abrogation de l'article 67

À la suite de l'abrogation de l'article 67, la Commission cherche à parfaire les connaissances de ses juristes en droit des Autochtones. Elle a également pris des mesures proactives afin de donner une formation spécialisée aux intervenants de première ligne et a élaboré des lignes directrices pour la réception des plaintes déposées par des Autochtones.

gouvernement fédéral doit s'y conformer dans l'administration de programmes et de services fournis en vertu de la *Loi sur les Indiens*.

Il ne fait maintenant aucun doute que la situation des membres des Premières nations est l'une des plus importantes questions relatives aux droits de la personne sur lesquelles le Canada doit se pencher. Un grand nombre de communautés des Premières Nations vivent une réalité caractérisée par une pauvreté chronique et un écart toujours plus grand entre leurs conditions de vie et celles des autres Canadiens. Toutes les parties doivent agir si l'on veut que la situation s'améliore.

Grâce à l'abrogation de l'article 67, les membres des Premières nations ont maintenant un nouveau recours pour soulever des préoccupations en matière de discrimination. Le gouvernement a aussi fait un pas dans la bonne direction lorsqu'il a établi une commission de vérité et de réconciliation et a présenté ses excuses aux peuples autochtones pour les mauvais traitements subis dans les pensionnats.

L'abrogation de l'article 67 n'est pas une fin en soi, mais plutôt un début. Elle s'accompagne de nouveaux défis et de responsabilités accrues. L'une des principales responsabilités est de mieux faire connaître et comprendre les principes des droits de la personne dans le contexte de l'histoire et de la culture propres aux Premières nations du Canada. Pour accomplir cette tâche colossale, il faudra envisager autrement, d'une part, les droits collectifs puisqu'ils font contrepoids aux droits individuels et, d'autre part, la façon dont ils cadrent avec la grande idée de faire progresser les droits humains des Autochtones au Canada.

Au cours de la période de transition de trois ans, les gouvernements des Premières nations du Canada pourront examiner les politiques et les pratiques afin de veiller à ce qu'elles respectent et reconnaissent les droits humains de leur population en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

À l'approche de la mise en œuvre de l'abrogation, la Commission est impatiente de collaborer étroitement avec les organisations des Premières nations à la conception d'un système qui reflète et respecte leur culture et leurs lois ancestrales. Un grand nombre de communautés ont déjà mis en place leurs propres mécanismes de protection de ces droits. La Commission et la population canadienne ont beaucoup à apprendre de la riche histoire des méthodes traditionnelles, comme les cercles de guérison et autres processus faisant appel aux aînés.

Les problèmes de droits de la personne sont mieux résolus dans les communautés où ils surviennent. Par la collaboration, nous pouvons veiller à ce que la capacité, les processus et les ressources nécessaires soient en place.

Santé mentale

On estime que la santé mentale, et en particulier la dépression, deviendra bientôt la principale cause d'invalidité au travail. Si les problèmes de santé mentale au travail ne sont pas gérés convenablement, ils peuvent faire augmenter la fréquence ou la gravité des cas de maladie et causer de l'absentéisme, des tensions et des conflits entre collègues. Le rendement des employés peut diminuer et le moral des « troupes » peut chuter. De plus, les attitudes négatives envers les maladies mentales peuvent entraîner des stéréotypes, de la peur et de la discrimination. En raison des préjugés qui persistent à l'égard des problèmes de santé mentale, certaines personnes peuvent hésiter ou renoncer à se faire soigner, ce qui peut grandement hypothéquer leur vie professionnelle.

En tant qu'employeur, la Commission a élaboré une politique interne sur la santé mentale en milieu de travail pour clarifier cet enjeu émergent. La politique décrit la marche à suivre pour prendre des mesures d'adaptation et donne des lignes directrices aux gestionnaires afin qu'ils interviennent de manière proactive pour offrir les bonnes mesures d'adaptation aux employés ayant un problème de santé mentale.

Après avoir présenté la politique en octobre lors du Forum sur la prévention de la discrimination 2008, la Commission l'a mise à la disposition d'autres organisations en les invitant à s'en servir comme modèle et à l'adapter selon leurs besoins.

Liberté d'expression et propagande haineuse sur Internet

Tout au long de l'année 2008, un vigoureux débat s'est tenu sur la liberté d'expression et l'article 13 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, lequel interdit la propagande haineuse par voie électronique.

Au-delà du discours enflammé, le débat en cours cherche une réponse à une question qui date de plusieurs centaines d'années, c'est-à-dire où se situe la frontière entre la liberté d'expression d'un citoyen et le droit d'un autre citoyen d'être protégé de tout préjudice causé par la diffamation et la propagande haineuse.

La liberté d'exprimer ses idées et ses opinions est fondamentale, du point de vue tant de la démocratie que des droits de la personne. Le droit à la liberté d'expression s'exerce cependant dans un contexte de valeurs conflictuelles. Il n'y a pas de liberté sans responsabilité. Les droits de la personne ne sont pas classés par ordre hiérarchique; ils sont plutôt regroupés dans une structure qui ressemblerait à une matrice. La Déclaration de Vienne adoptée en 1993 par l'Organisation des Nations Unies fournit l'explication suivante : « Tous les droits de l'homme sont universels, indissociables, interdépendants et intimement liés. La communauté internationale doit traiter ces droits de l'homme globalement, de manière équitable et équilibrée, sur un pied d'égalité et en leur accordant la même importance. »

Comme aucun droit n'est absolu, il incombe aux législatures et aux tribunaux d'établir un juste équilibre lorsqu'un droit empiète sur un autre. La Cour suprême a reconnu ce principe dans le jugement qu'elle a rendu dans l'affaire Taylor en 1990. Selon elle, la *Charte canadienne des droits et libertés* permet de restreindre les formes extrêmes d'expression afin de protéger les autres valeurs fondamentales énoncées dans la *Charte* :

> *[La propagande haineuse] porte atteinte à la dignité et à l'estime de soi des membres du groupe cible et, d'une façon plus générale, contribue à semer la discorde entre différents groupes raciaux, culturels et religieux, minant ainsi la tolérance et l'ouverture d'esprit qui doivent fleurir dans une société multiculturelle vouée à la réalisation de l'égalité.*

Examen de l'article 13 – Le rapport Moon

En 2008, la Commission a entrepris un vaste examen de l'article 13 et de son rôle dans la lutte contre la propagande haineuse sur Internet. L'examen avait pour but d'évaluer si le modèle actuel constituait la meilleure façon de combattre la propagande haineuse transmise par voie électronique au Canada. Dans le cadre de cet examen d'envergure, la Commission a retenu les services d'un éminent expert en matière de droit constitutionnel en la personne de Richard Moon, qui a conduit une étude indépendante.

Dans son rapport qui a été rendu public en novembre, M. Moon recommande l'abrogation de l'article 13 afin qu'il incombe à la police et aux tribunaux de traiter tous les cas de formes extrêmes d'expression. Par contre, dans le cas où l'article 13 ne serait pas abrogé, M. Moon recommande de le reformuler de sorte qu'il s'apparente davantage à une restriction de nature criminelle touchant le discours haineux.

Par ailleurs, certaines personnes croient que la Commission s'attaque au « discours offensant », mais le rapport Moon confirme que ce n'est pas le cas. En réalité, la Commission utilise une définition restrictive du mot « haine » qui découle de la jurisprudence. En menant l'étude, M. Moon a déterminé que les « rares fois où la Commission a renvoyé une plainte en vertu de l'article 13 au Tribunal, et où ce dernier a conclu qu'il y avait eu contravention à cet article, avaient toutes (ou presque toutes) pour objet une expression qui était si extrême et haineuse qu'elle pouvait être assimilée à une incitation à la violence contre les membres d'un groupe identifiable ». Le rapport de M. Moon se trouve sur le CD-ROM annexé au présent rapport.

La Commission prépare maintenant un rapport spécial qui sera déposé au Parlement en 2009. Ce rapport traitera des changements à apporter à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* afin d'en préserver l'efficacité et proposera de nouvelles stratégies de collaboration pour lutter contre la propagande haineuse.

La liberté d'expression et l'article 13 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* sont des enjeux sociétaux en constante évolution. En 2001, la *Loi* a été modifiée de façon à interdire l'utilisation d'Internet ou d'autres outils de communications électroniques pour faire de la propagande haineuse.

En peu de temps, il y a eu transition des nouvelles diffusées sur papier vers des nouvelles diffusées par voie électronique, ce qui a eu pour effet d'assujettir les médias à l'article 13. Les répercussions de cette transition n'avaient peut-être pas été entièrement prévues lorsque la *Loi* a été modifiée.

Tout au long de 2008, la Commission a accueilli favorablement le débat sur la meilleure façon de résoudre le problème de la propagande haineuse sur Internet. Puisqu'elle a vocation de veiller à ce que la *Loi canadienne sur les droits de la personne* demeure efficace, la Commission se préoccupe avant tout d'aider tous les Canadiens à vivre dans la dignité et le respect. Par conséquent, l'interdiction de la propagande haineuse fait partie de cette responsabilité.

Au-delà des lois sur les droits de la personne et du *Code criminel*, nous sommes tous responsables de trouver un juste équilibre entre la liberté d'expression d'une part et la dignité et l'égalité de tous les Canadiens d'autre part.

Il y a donc lieu de se poser la question suivante : dans quel genre de société voulons-nous vivre? Faut-il donner libre cours aux formes extrêmes d'expression ou prendre des mesures prudentes et raisonnables permettant à tous les Canadiens de vivre dans la dignité et le respect? Voilà le véritable défi que doivent relever notre société et la Commission.

Sécurité nationale et protection des droits de la personne

La responsabilisation est le principe directeur sur lequel repose notre démocratie parlementaire. Elle permet à la population de demander aux gouvernements successifs de rendre des comptes au Parlement sur la manière dont ils s'acquittent de leurs responsabilités. L'obligation de veiller à la sécurité nationale tout en protégeant les droits de la personne est au nombre de ces responsabilités.

Selon le discours du Trône de 2008, le « devoir le plus fondamental de tout État consiste à assurer la sécurité nationale ». Le Parlement a créé une structure de sécurité composée d'organisations chargées de protéger la liberté, la démocratie, les droits de la personne et la primauté du droit. Ces organisations n'ont pas toutes le même mandat, certaines étant tenues de fournir des services policiers comme la Gendarmerie royale du Canada, de délivrer les titres de voyage comme Passeport Canada ou de surveiller les frontières comme l'Agence des services frontaliers du Canada, par exemple. Depuis l'adoption de la *Loi antiterroriste* en 2001, ces organisations ont davantage de responsabilités, ce qui complique la protection des droits de la personne.

Les droits de la personne définis par la *Loi canadienne sur les droits de la personne* concernent un traitement égal pour tous. Or, à une époque de resserrement des mesures de sécurité, cette égalité peut donner lieu à des abus, surtout en l'absence de mesures de responsabilisation appropriées. La responsabilisation est un outil puissant pour prévenir de telles violations et elle commence par la consignation de chaque décision prise au nom de la sécurité nationale.

Très peu de gens traiteraient délibérément leurs semblables d'une façon qui contreviendrait à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Toutefois, lorsqu'ils ne disposent pas de renseignements précis et concrets, les gens ont tendance à s'en remettre à des stéréotypes personnels ou à des

Initiative de recherche sur la sécurité nationale

La Commission a produit trois des quatre rapports de recherche qu'elle a prévu publier sur divers aspects de la relation entre la sécurité nationale et les droits de la personne. La Commission a lancé ces travaux de recherche pour déterminer les points de friction importants qui pourraient exister ou qui existent entre les pratiques liées à la sécurité nationale et la protection des droits de la personne, pour évaluer la mesure dans laquelle les organismes de sécurité nationale et leurs unités de surveillance tiennent compte des droits de la personne et font rapport à cet égard, et pour vérifier si le profilage est un outil efficace en matière de sécurité. La quatrième étude portera sur les possibles critères de discrimination dans les mécanismes d'attestation de l'identité d'une personne. Les trois premiers rapports de recherche se trouvent sur le CD-ROM annexé au présent rapport.

profils. Il importe donc de recueillir des données détaillées sur certaines choses comme les demandes de titres de voyage, les renvois à l'inspection secondaire à la frontière ou les arrêts à des fins d'inspection. La collecte de telles données permet une analyse approfondie de tous les types de décisions qui sont prises et de leurs répercussions. Il faut consigner de telles décisions si l'on veut obliger les organisations à rendre des comptes en faisant rapport sur leurs activités. Les organismes de surveillance de la sécurité nationale pourraient ainsi faire leur travail. Jusqu'à présent, tous les organismes chargés de la sécurité et leurs unités de surveillance ont admis qu'ils avaient des responsabilités à l'égard de la protection des droits de la personne, mais aucun n'est légalement tenu de faire rapport à cet égard, et on ne produit de tels rapports qu'en fonction des besoins de l'heure.

La Commission reconnaît et apprécie le rôle primordial des intervenants du secteur de la sécurité. Cependant, le Canada aura le statut de société diversifiée dans la mesure où son gouvernement arrivera à assurer la sécurité de ses citoyens tout en protégeant les droits de la personne.

On pourrait empêcher bien des abus et des pratiques discriminatoires si les systèmes en place comprenaient des mesures de la responsabilisation. Cette condition est essentielle pour que les organismes de sécurité nationale et leurs unités de surveillance puissent convaincre la population qu'ils protègent les droits de la personne.

Mobilisation de la population

Des représentants de la Commission ont sillonné le pays pour participer à des événements et à des conférences d'importance organisés par des partenaires de la communauté des droits de la personne. Les porte-parole de la Commission ont énoncé des idées et des points de vue sur des enjeux connus ou émergents relatifs aux droits de la personne, et ce, aussi bien lorsqu'ils ont participé à des débats animés sur la liberté d'expression que lorsqu'ils ont décrit la situation du racisme au Canada ou célébré la Journée internationale des personnes handicapées proclamée par les Nations Unies.

Par ailleurs, l'année 2008 marquait le 60e anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'homme. La Commission a participé à une série d'événements soulignant cet anniversaire et a organisé une activité visant à sensibiliser le public aux droits de la personne et à renforcer davantage l'engagement des gens envers les principes fondamentaux que sont la liberté individuelle et le respect de la dignité de chacun. En outre, elle a eu l'honneur de participer à la cérémonie nationale du jour du Souvenir. La présidente a déposé une couronne pour rendre un hommage spécial aux hommes et aux femmes qui ont combattu si ardemment afin de défendre la liberté, la dignité et la justice pour tous – des valeurs prônées au Canada.

Les allocutions prononcées par les membres de la Commission sont affichées sur notre site Web.

Page d'accueil → Ressources → Salle des nouvelles → Allocutions

Information du public

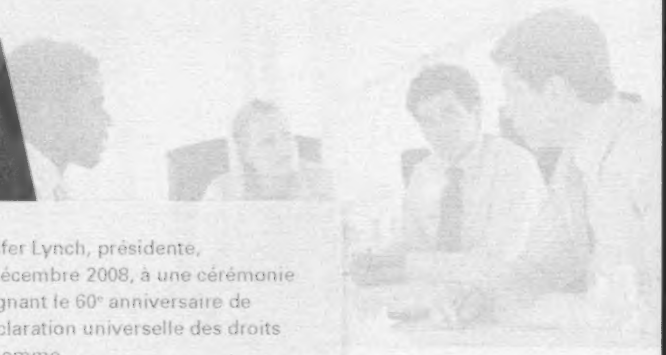
Le site Web et les publications de la Commission constituent des sources d'information de plus en plus importantes pour ses intervenants et la population en général. Grâce à nos nombreuses initiatives de rayonnement et de sensibilisation du public, les Canadiennes et les Canadiens sont de plus en plus nombreux à consulter notre site Web et à commander les versions papier de nos publications. Au cours de l'année, la Commission a distribué 88 196 exemplaires de ses publications, et son site Web a reçu 2 165 817 visites.

Sur le CD-ROM

- *Rapport présenté à la Commission canadienne des droits de la personne concernant l'article 13 de la* Loi canadienne sur les droits de la personne *et la réglementation de la propagande haineuse sur Internet* (rapport Moon)
- *Les préoccupations relatives à la sécurité nationale et aux droits de la personne au Canada : étude de huit questions cruciales dans le contexte de l'après-11 septembre* (rapport Wark)
- *Efficacité du profilage dans le contexte de la sécurité nationale* (rapport Bourque et coll.)
- *Questions liées aux droits de la personne dans le cadre de la sécurité nationale : Inventaire des considérations des organismes* (rapport Wilkie et coll.)
- *Politique sur les mesures d'adaptation en matière de maladie mentale et procédures connexes*

FAIRE ÉVOLUER LE SYSTÈME DE PROTECTION DES DROITS DE LA PERSONNE

« D'autres pays nous considèrent comme une source d'idées novatrices et comme un catalyseur de l'évolution des droits de la personne dans le monde. »



Jennifer Lynch, présidente, le 8 décembre 2008, à une cérémonie soulignant le 60e anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'homme.

Reconnue comme chef de file dans les réseaux – tant régionaux qu'internationaux – de protection des droits de la personne, la Commission dirige des initiatives de manière dynamique et amène les parties à faire consensus sur un vaste éventail de questions relatives aux droits de la personne. Elle a aidé à instaurer une culture de collaboration parmi les institutions nationales des droits de l'homme et à faire progresser le rôle de ces institutions à tous les niveaux. En outre, elle collabore avec ses partenaires à l'échelle nationale afin de veiller au respect des obligations internationales du Canada en matière de droits de la personne ainsi que d'améliorer et de renforcer le système canadien de protection des droits de la personne.

Renforcement du rôle des institutions nationales des droits de l'homme

La Commission est fière d'être à la tête du Comité international de coordination des institutions nationales pour la promotion et la protection des droits de l'homme (CIC) dans cette période si féconde de son histoire.

Au cours de cette année à la présidence du CIC, la Commission :

- a modernisé le cadre juridique et la structure de gouvernance du CIC, ce dernier ayant été constitué en personne morale en Suisse;
- a accru la participation du CIC et des institutions nationales des droits de l'homme à d'autres mécanismes de protection des droits de l'homme mis en place par les Nations Unies (c'est-à-dire les procédures spéciales, les organes de traités, et l'Examen périodique universel);
- a renforcé le caractère équitable, transparent et rigoureux du processus d'accréditation du CIC.

Les efforts énergiques visant à renforcer la culture de collaboration au sein du CIC expliquent en grande partie les réussites de la dernière année. À la présidence du CIC, la Commission a dirigé la conception et la mise en œuvre d'un modèle et d'une structure de gouvernance qui permettent aux quatre régions – les Amériques, l'Afrique, l'Asie-Pacifique et l'Europe – de participer davantage à l'établissement de consensus et à la prise de décisions.

Afin de renforcer le système interaméricain de protection des droits de l'homme, la Commission a dirigé le mouvement destiné à permettre aux institutions nationales des droits de l'homme de jouer un rôle au sein de l'Organisation des États américains. En juin 2008, cette organisation a adopté une résolution qui reconnaît et officialise la participation des institutions nationales des droits de l'homme ainsi que de leurs organes de coordination régionaux et internationaux (le Réseau des Amériques et le CIC).

La Commission a également reçu un large appui visant le renouvellement, jusqu'en 2010, de son mandat comme membre du Comité de coordination du Réseau des Amériques. La Commission continuera donc de soutenir les efforts déployés par les institutions nationales des droits de l'homme pour promouvoir et protéger ces droits dans les Amériques.

Examen périodique universel

L'Examen périodique universel est un processus unique par lequel le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies examine tous les quatre ans la situation des droits humains dans chacun des 192 États membres des Nations Unies.

En tant que titulaire de la présidence du CIC, la Commission a dirigé l'élaboration de pratiques exemplaires et de lignes directrices concernant la participation des institutions nationales des droits de l'homme à l'Examen périodique universel. Le CIC a également tenu des ateliers régionaux et internationaux afin de mieux comprendre ce qu'il peut faire pour soutenir le mieux possible la participation des institutions nationales des droits de l'homme à l'Examen périodique universel et aux autres mécanismes de protection des droits de la personne mis en place par les Nations Unies. Pour organiser et donner ces ateliers, la Commission a collaboré avec le Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, avec Droits et Démocratie – un organisme canadien créé par une loi du Parlement – et avec l'Organisation internationale de la Francophonie.

La Commission a également participé directement au processus de l'Examen périodique universel étant donné que le Canada doit se soumettre à cet examen en 2009. Pour préparer son mémoire, la Commission a réalisé une vaste recherche et a consulté les commissions provinciales et territoriales des droits de la personne au pays ainsi que plus de 60 organisations non gouvernementales. Cette consultation s'est faite par l'entremise du Réseau canadien des droits de la personne internationaux, établi par l'organisme Droits et Démocratie.

Fiche de rendement en matière de droits de la personne

À l'heure actuelle, il est impossible de savoir systématiquement à quel point le Canada atteint ses objectifs en matière de droits de la personne. La Commission s'est donc empressée de chercher une solution à ce problème et a créé la Fiche de rendement en matière de droits de la personne. Ce puissant outil unique en son genre donnera à la population canadienne un portrait détaillé de la situation des droits de la personne au pays. Ainsi, les responsables des politiques et des programmes pourront utiliser cette information pour déterminer là où il faut intervenir.

La Commission sait bien qu'un tel outil ne peut être instauré et géré sans le soutien des organisations de la communauté des droits de la personne au Canada. Elle a donc fait appel à l'Association canadienne des commissions et conseil des droits de la personne et elle s'apprête à tenir des consultations auprès de représentants des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux, de professionnels et d'experts, ainsi que d'organisations non gouvernementales. Elle s'assure ainsi que cette initiative aura une portée nationale et qu'elle traduit les besoins de tous les Canadiens.

Sur le CD-ROM

- Hyperliens :
  - Mémoire présenté dans le cadre de l'Examen périodique universel
  - Organisation des États américains
  - Comité international de coordination des institutions nationales pour la promotion et la protection des droits de l'homme
  - Association canadienne des commissions et conseil des droits de la personne
  - Droits et Démocratie
  - Organisation internationale de la Francophonie

FAVORISER UNE STRATÉGIE DE COLLABORATION ET D'INTERDÉPENDANCE

« En fin de compte, les changements que nous générons dans nos milieux de travail respectifs ont une incidence collective considérable sur le monde que nous partageons, le rendant plus juste et plus équitable. »

Jennifer Lynch, présidente, le 27 octobre 2008, lors de l'ouverture du Forum sur la prévention de la discrimination 2008 de la Commission canadienne des droits de la personne

La collaboration est essentielle pour provoquer un changement positif dans la culture des droits de la personne. La Commission favorise l'établissement et le maintien de relations d'interdépendance avec les organisations canadiennes sous réglementation fédérale. Les conseillers en matière de droits de la personne, les spécialistes en politiques et les vérificateurs aident les organisations soucieuses d'intégrer les droits de la personne à leurs activités quotidiennes de façon à prévenir les conflits.

Promotion de l'équité en matière d'emploi

La Commission aide les employeurs à cerner les obstacles à l'emploi des quatre groupes désignés – soit les femmes, les minorités visibles, les Autochtones et les personnes handicapées – et à adopter des pratiques éprouvées destinées à éliminer ces obstacles.

Le processus de vérification est conçu pour recueillir des renseignements précieux sur les stratégies efficaces et les pratiques éprouvées permettant d'accroître la représentation des groupes désignés. La Commission est ainsi en mesure de fournir aux employeurs des conseils ciblés, des outils de prévention de la discrimination ainsi que de l'information personnalisée afin qu'ils puissent faire évoluer la culture des droits de la personne dans leur milieu de travail.

La Commission continue de rationaliser et de simplifier ses processus de vérification et d'approbation afin que les employeurs puissent résoudre les problèmes plus rapidement. En parallèle, les employeurs et les représentants syndicaux peuvent assister à des ateliers utiles dans lesquels la Commission explique son processus de vérification de la conformité à l'équité en matière d'emploi, et reçoivent un document-cadre simplifié et un questionnaire de vérification de la conformité. Grâce à ce soutien accru qu'elle donne avant d'amorcer la vérification comme telle, la Commission incite et habilite les employeurs à s'acquitter de leurs responsabilités et à faire le nécessaire pour se conformer à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* avant le début de la vérification.

La Commission s'emploie toujours à rendre les processus plus efficaces et à assurer une meilleure continuité de ses relations avec les employeurs. Elle étudie la possibilité de créer un site extranet sur l'équité en matière d'emploi qui fournirait aux employeurs un point d'accès unique à des renseignements sur les pratiques exemplaires, à

des outils de vérification et autres ressources, aux rapports d'évaluation des progrès et aux rapports de vérification de la conformité. Cette formule permettrait de rationaliser encore davantage le processus de vérification, d'améliorer la communication entre les employeurs et la Commission, et de faciliter la tâche des organisations qui doivent prendre des mesures pour se conformer à la *Loi*. Enfin, cette formule pourrait faciliter l'intégration et la rétention des membres des groupes désignés au sein du milieu de travail, et c'est là ce qui importe le plus.

Collaboration facilitée

Par l'intermédiaire du Conseil consultatif des employeurs et de diverses activités de formation et d'apprentissage, la Commission aide les employeurs à collaborer et à acquérir des connaissances qui permettent d'échanger des pratiques exemplaires et de cerner les défis et les tendances de l'heure.

Le Conseil consultatif des employeurs est composé d'organisations qui ont signé un protocole d'entente avec la Commission. Les membres du Conseil ont ainsi l'avantage de pouvoir travailler en étroite collaboration avec la Commission, tandis que cette dernière est mise au courant des enjeux que ces collaborateurs voient émerger. Ce conseil facilite également la communication en général. La composition diversifiée du Conseil et les liens établis par les différents bureaux de la Commission assurent une plus large diffusion des questions de prévention, des pratiques éprouvées, des outils et des ressources dans divers secteurs.

Douze organisations partenaires ont signé un protocole d'entente avec la Commission et ont accepté avec enthousiasme de donner priorité aux initiatives de prévention, sachant bien que si elles arrivent à concrétiser la vision de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, leur organisation fera de meilleures affaires et aura meilleure réputation. Les efforts soutenus de la Commission pour promouvoir les droits de la personne portent leurs fruits puisqu'un nombre croissant d'organisations prennent des mesures proactives pour améliorer leur milieu de travail.

Situation d'emploi des quatre groupes désignés

Dans le cadre de son mandat qui consiste à vérifier si les employeurs se conforment à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, la Commission effectue le suivi des progrès des organisations privées et publiques quant aux taux de représentation des quatre groupes désignés par cette loi, soit les femmes, les minorités visibles, les Autochtones et les personnes handicapées.

Il s'agit de faire en sorte que le taux de représentation des membres de chacun de ces quatre groupes corresponde à leur taux de disponibilité au sein de la population apte au travail.

La fonction publique maintient la pleine représentation des femmes, des Autochtones et des personnes handicapées. Par contre, les membres des minorités visibles demeurent sous-représentés par rapport à leur taux de disponibilité au sein de la population apte au travail.

Dans le secteur privé*, les membres des minorités visibles continuent d'être pleinement représentés selon les taux de disponibilité fournis par le Recensement de 2001. Encore aujourd'hui, les personnes handicapées et les Autochtones profitent le moins des initiatives d'équité en matière d'emploi.

Des graphiques détaillés se trouvent sur le site Web de la Commission ainsi que sur le CD-ROM annexé au présent rapport.

* Les organisations privées qui sont assujetties à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* comprennent les banques, les entreprises de communications et de transport ainsi que d'autres organisations sous réglementation fédérale.

Habilitation des employeurs

Forte du dynamisme et des connaissances engendrés par sa collaboration avec le Conseil consultatif des employeurs, la Commission s'applique à aider les employeurs à faire évoluer la culture au sein de leur organisation.

Ainsi, la Commission est à élaborer un « modèle de maturité intégré pour les droits de la personne » qui fournira aux organisations les outils dont elles ont besoin pour promouvoir une culture durable des droits de la personne et mesurer leur taux de réussite à cet égard. La Commission a obtenu le soutien des intervenants concernés à la suite de consultations avec le Conseil consultatif des employeurs, l'Association des banquiers canadiens, ETCOF (Employeurs des transports et communications de régie fédérale) et plusieurs autres organisations clés.

Le modèle de maturité fournira un système d'activités préétablies qu'il faudra avoir réalisées pour passer au prochain niveau de maturité; il aidera aussi les organisations à évaluer leurs progrès en matière d'intégration des droits de la personne dans leur milieu de travail. Par ailleurs, grâce aux données recueillies au moyen de cet outil de mesure, la Commission pourra avoir un aperçu précis du degré de maturité de la culture des droits de la personne au sein des organisations sous réglementation fédérale, et cette information pourrait avoir une influence sur les travaux de recherche à venir.

De plus, la Commission maximise ses ressources en accréditant, au sein des organisations sous réglementation fédérale, des employés qui sont chargés de donner de la formation sur les droits de la personne. Les personnes ayant suivi avec succès la formation destinée aux formateurs apprennent à d'autres employés de leur organisation ce qu'ils peuvent faire lorsque des cas de discrimination opposent des collègues, des gestionnaires et des employés, et même des organisations et des citoyens. Un partenariat avec Ressources humaines et Développement des compétences Canada a permis d'accroître considérablement le nombre de personnes ayant les compétences requises pour donner une formation sur les outils de la Commission. La Commission offre également des séances de formation sur la manière de mener une enquête sur les plaintes de discrimination; les organisations peuvent ainsi mener leurs propres enquêtes en recourant aux mêmes processus que la Commission. Ces méthodes de formation permettent d'optimiser les ressources de la Commission et de donner aux employeurs les moyens de faire changer les choses au sein de leur organisation.

La Commission a tenu son quatrième forum annuel sur la prévention de la discrimination. Des employeurs sous réglementation fédérale et des citoyens en provenance de tous les coins du pays s'y sont rassemblés pour cerner les questions d'actualité et en discuter, mettre en commun leurs connaissances et leurs expériences, et concevoir des outils destinés à prévenir la discrimination. Les discussions en groupes et les ateliers de cette année ont porté sur les mesures d'adaptation en fonction des obligations religieuses, de la situation de famille ou de l'état matrimonial, et des déficiences physiques. Il a aussi été question des pratiques exemplaires dans les domaines de la santé mentale, du retour au travail et des mesures d'adaptation tenant compte des obligations religieuses.

Donner l'exemple – La diversité en milieu de travail

Pour inciter les employeurs à assurer la diversité de leur milieu de travail, la Commission s'efforce de maintenir un effectif dont les taux de représentation des groupes désignés sont plus élevés que les taux de disponibilité au sein de la population apte au travail.

En 2008, la Commission comptait 181 employés, dont :

- 65,9 % de femmes (comparativement à un objectif de 59,7 %);
- 12,3 % de personnes handicapées* (comparativement à un objectif de 3,3 %);
- 13,4 % de membres de minorités visibles* (comparativement à un objectif de 8,5 %);
- 2,8 % d'Autochtones* (comparativement à un objectif de 2,6 %).

* Selon les déclarations volontaires des membres du personnel

Règlement des différends

Lorsqu'une organisation ne parvient pas à prévenir la discrimination, une question relative aux droits de la personne peut être soumise à la Commission, qui fait tout ce qu'elle peut pour résoudre les différends d'une manière équitable, transparente et efficace. La Commission continue de mettre davantage l'accent sur le règlement anticipé des différends grâce à la médiation et aux discussions informelles, puisque ces méthodes permettent aux parties de trouver des solutions par elles-mêmes et qu'elles peuvent contribuer à réparer les dommages causés aux relations de travail et à accélérer le règlement des différends. Parfois, les avantages de la médiation ne se limitent pas aux parties en cause puisque les modalités de certains règlements ont généré des changements systémiques et stratégiques qui profitent à toute la société canadienne.

Lorsqu'un différend ne peut pas être résolu grâce au dialogue ou à la médiation et que la personne qui s'adresse à la Commission désire passer à l'étape suivante, elle peut déposer une plainte. Une fois qu'une plainte a été acceptée, la nouvelle fonction de triage de la Commission permet de faire en sorte qu'elle soit traitée au moyen du processus le plus approprié et le plus opportun possible.

Peu importe le cas, la Commission doit décider de la suite à donner à la plainte. Les commissaires peuvent rejeter la plainte, nommer un conciliateur ou l'instruire devant le Tribunal canadien des droits de la personne pour complément d'enquête.

À la fin de l'année, la Commission comptait 568 cas actifs, comparativement à 576 l'année précédente. L'âge moyen de chaque cas était par ailleurs passé de 9,1 mois en 2007 à 8,9 mois en 2008. Des statistiques détaillées sur les plaintes reçues par la Commission se trouvent sur le site Web de la Commission et sur le CD-ROM annexé au présent rapport.

Donner l'exemple – Le mieux-être au travail

La Commission ne se contente pas d'inciter les employeurs à promouvoir le mieux-être au travail; elle donne l'exemple. Ainsi, elle a créé le Comité consultatif du mieux-être et lui a donné le mandat de sonder les besoins en matière de mieux-être, de proposer des initiatives et de profiter des occasions qui se présentent pour promouvoir les pratiques exemplaires auprès de tout le personnel. Composé d'employés, de gestionnaires et de représentants syndicaux, ce comité interne établit chaque année des objectifs et des plans d'action après avoir consulté les directions générales, les employés et les représentants syndicaux et confirmé leur participation. Il est également responsable de surveiller la mise en œuvre des plans d'action.

La nouvelle politique interne sur la santé mentale est au cœur de l'engagement de la Commission envers le mieux-être au travail. La Commission a diffusé la politique aux membres de son personnel dans le cadre d'une campagne de sensibilisation visant à leur faire connaître les mesures à prendre pour adapter le milieu de travail lorsqu'un employé a une maladie mentale et pour promouvoir la santé mentale.

Donner l'exemple – Un milieu de travail bilingue

La Commission s'efforce d'être un modèle de saine gestion et est déterminée à offrir à ses employés un milieu de travail pleinement bilingue où ils peuvent travailler dans la langue officielle de leur choix, comme en témoignent les données suivantes :

- 74,6 % des postes au sein de la Commission exigeaient la nomination d'un candidat bilingue, 23,2 % des postes exigeaient la nomination d'un candidat maîtrisant l'anglais, et 2,2 % des postes exigeaient la nomination d'un candidat maîtrisant l'anglais ou le français;
- 52,5 % des employés ont inscrit l'anglais comme leur première langue officielle, tandis que 47,5 % des employés ont inscrit le français.

Recours aux tribunaux

Le recours aux tribunaux est un important moyen d'établir des précédents, d'approfondir la réflexion et de faire la lumière sur de nouveaux éléments du droit.

Soucieuse de faire avancer le droit sur les droits de la personne pour tous les Canadiens, la Commission a continué de représenter l'intérêt public en intervenant devant le Tribunal canadien des droits de la personne et la Cour fédérale dans des causes ayant une incidence considérable. La participation de la Commission à ces causes lui permet de réaliser son objectif stratégique qui est de servir de catalyseur proactif et influent dans l'avancement des questions de droits de la personne. Nos réussites, et celles de nombreuses autres parties ayant pris part à ces causes, font progresser la jurisprudence et soutiennent la réalisation de progrès en matière de droits de la personne pour toute la population. Toutefois, la prochaine étape demeure nécessaire : il est important que les employeurs et les fournisseurs de services se renseignent sur ces décisions judiciaires et prennent les mesures qui s'imposent. À l'avenir, la Commission concentrera ses efforts à encourager ces changements positifs. Les causes qui ont contribué à établir la situation des droits de la personne en 2008 sont décrites sur le site Web de la Commission et sur le CD-ROM annexé au présent rapport.

Une entente intervenue grâce à la médiation

La Commission continue de mettre davantage l'accent sur le règlement anticipé des différends. Voici un exemple d'entente intervenue grâce à la médiation.

Motif(s) :	Sexe
Domaine :	Emploi
Secteur :	Transports
Allégation :	La plaignante, une camionneuse, allègue qu'un formateur l'a harcelée et lui a fait des avances inconvenantes et formulé des commentaires déplacés durant sa formation dans une entreprise de transport. Elle prétend également que l'entreprise n'a pas pris les mesures pour corriger la situation après qu'elle ait porté plainte.
Règlement :	Indemnité financière pour dommages-intérêts généraux Regrets exprimés verbalement Engagement d'élaborer une politique anti-harcèlement Formation sur la lutte contre le harcèlement pour les employés

D'autres exemples d'ententes intervenues en 2008 se trouvent sur le site Web de la Commission.

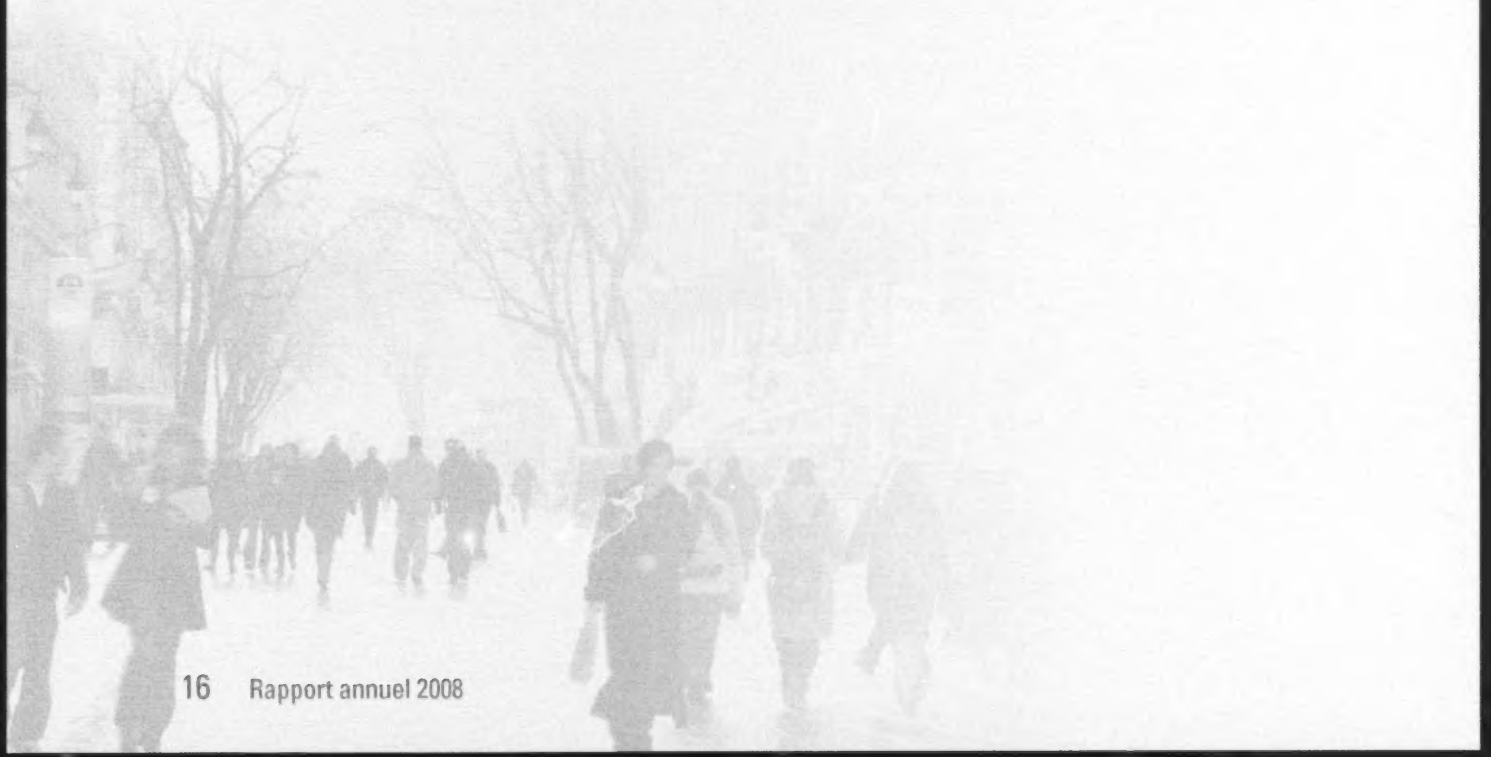
Page d'accueil → Aperçu → Régler les différends → Exemples d'ententes

Au sujet du présent rapport

Le présent rapport renferme un CD-ROM en annexe qui présente des rapports de recherche, des statistiques, des hyperliens et des documents portant sur les questions abordées. Une version PDF du présent rapport se trouve également sur ce CD-ROM.

Distinction entre la Commission et le Tribunal

La Commission canadienne des droits de la personne et le Tribunal canadien des droits de la personne sont des organisations distinctes et indépendantes. Lorsque la Commission estime qu'une plainte devrait faire l'objet d'une enquête plus approfondie, elle l'instruit devant le Tribunal canadien des droits de la personne. Ce dernier tient des audiences publiques lors desquelles les deux parties peuvent présenter leurs arguments et faire appel à des témoins. Il décide ensuite s'il y a eu discrimination fondée sur un motif illicite. Le cas échéant, il ordonne une réparation.

Sur le CD-ROM

- Programme de conformité à l'équité en matière d'emploi (statistiques et pratiques éprouvées)
- Statistiques sur le règlement des différends
- Causes de droits de la personne ayant une incidence considérable